

РОЛЬ ЕМОЦІЙНИХ ЛІДЕРІВ В ЖИТТІ СУСПІЛЬСТВА

В сучасному світі результативність в сфері активних професійних комунікацій (людина – людина) здебільшого визначається емоційними особливостями людини, завдяки яким вона може вирішувати будь-які проблеми та досягати поставлених цілей. Емоційне лідерство виникає в соціально-психологічних групах на основі людських симпатій, привабливості, міжособистісного спілкування. Емоційні лідери викликають у людей довіру, випромінюють теплоту, сповнюють впевненістю, знімають психологічну напруженість, створюють атмосферу психологічного комфорту [1].

Великі лідери вміють керувати своїми емоціями і впливати на емоційний стан інших. Емоційний лідер регулює міжособистісні стосунки і створює належний психологічний клімат у групі. Він завжди виступає як порадник і арбітр.

Доведено, що поширення позитивних емоцій протікає значно швидше, ніж негативних. Особливо заразливі усмішки і сміх – саме вони здатні зв'язувати лімбічні системи людей. У згуртованих колективах сміх є невід'ємною складовою спільної роботи. Це свідчить про те, що люди перебувають « на одній хвилі » і ладять один з одним. Д. Гоулман стверджує, що успішні лідери відрізняються від посередніх тим, що в спілкуванні з людьми вільно і вміло використовують своє почуття гумору [2].

Коли лідер викликає відгук у колег, то виникає так званий резонанс, тобто колеги заражаються і підхоплюють позитивні емоції лідера. Завдяки резонансу лідер може придбати прихильників, готових йти за ним для досягнення спільної мети.

Має місце бути і зворотний ефект – дисонанс, коли замість позитивних емоцій і зараження лідер несе гнів, страх, апатію, в результаті виникає

незручність в колективі, що веде до зниження продуктивності, невдоволення персоналу, плинності кадрів та ін. [3].

Негативні емоції (роздратування , тривога тощо) зривають нормальний робочий процес, у той час як піднесений настрій, ентузіазм і гумор, навпаки, сприяють тому, щоб люди викладалися і злагоджено працювали в команді. Позитивно налаштовані управлінці можуть легко виходити за рамки посадової інструкції і робити більше, ніж від них вимагається. На кожен відсоток поліпшення організаційного клімату припадає два відсотки зростання.

Таким чином, для успішного управління керівнику недостатньо лише професійної майстерності. У сучасному суспільстві все більш важливими стають міжособистісні відносини , особливо їх емоційна складова. Спираючись на багаторічні комплексні дослідження основ лідерства та новітні відкриття в галузі неврології, створено модель емоційного лідерства. Лідери , що володіють належним рівнем емоційного інтелекту, здатні надихати і об'єднувати загальною ідеєю колектив, будувати в ньому довірчі та відкриті відносини, проводити успішні перетворення в організаціях . Найбільш цінним є те, що ці вміння можуть бути притаманні як окремим особистостям, так і організації в цілому. Одним з напрямків подальшого дослідження можуть стати методи впливу емоційних лідерів на суспільство.

Література

1 Виготський Л.С. Про двох напрямках в розумінні природи емоцій в зарубіжній психології на початку ХХ століття // Питання психології. 1968. № 2. С. 157-159.

2 Гоулман Д. Емоційне лідерство: Мистецтво управління людьми на основі емоційного інтелекту / Гоулман Деніел, Бояціс Річард, Маккі Енні. Пер з агл. — 3 вид. — М .: Альпіна Бізнес Букс, 2008. 301 с.

3 Кетс де Вріс. Манфред містика лідерства. Розвиток емоційного інтелекту / Кетс де Вріс Манфред. — М .: Паблішер, 2017. — 628 с.